

社会の取り組み

D&I 推進に関する考え方

総合エネルギー企業として社会の要請に応え続けるために、経営戦略を実行する人材は最も重要な経営資源です。すべての社員がその能力を最大限に発揮し、高い組織力を実現するために、当社は、1991年の育児休業法制定に先駆けて育児休職などの様々な両立支援策を実施し、2002年から「ダイバーシティ（後に「ダイバーシティとインクルーシブネス」に変更）の取り組みの基本方針^{*}」および「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針^{*}」を策定し、取り組みを実施してきました。

更には、2017年よりD&I推進を経営戦略として位置付け、一貫性のある人事施策を展開しています。

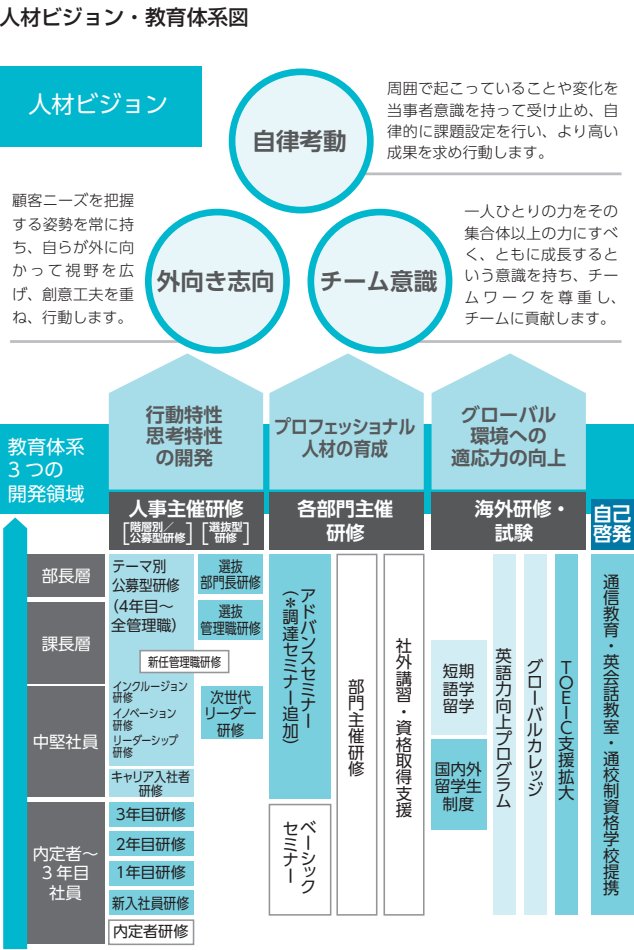
また、新しい価値創発にチャレンジしていくために、社員一人ひとりの能力を引き出し、多様性を活かす仕事のやり方を追求し、組織文化の転換を目指し、取り組みを進めています。

^{*}「ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の取り組みの基本方針」「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/index.html>



社員教育の体系再構築と強化

2011年に人材ビジョン(求める人材像)を策定し、教育体系の再整備および評価制度の見直しを行い、人材の競争力強化に継続して取り組んでいます(右上図参照)。人材ビジョンは「自律考動」「外向き志向」「チーム意識」の3つの柱からなり、年次・資格・職位に関係なく、あらゆる社員に共通して求められる価値観です。この人材ビジョンを実現するための教育体系は「行動特性・思考特



性の開発」「プロフェッショナル人材の育成」「グローバル環境への適応力の向上」という3つの開発領域に基づいて構築しています。更には2018年からは、中期事業戦略を実現するために必要な国内外で活躍できる人材に求められる力を「高い専門性」「高い語学力・経営知識」「インクルージョン力・イノベーション力・リーダーシップ」「経営理念の実践・HSE・コンプライアンス」として定義し、D&Iの更なる推進ならびに、中期事業戦略を実現するため、教育プログラムを新設・拡大を図ります。

また、多様化するキャリアニーズを更に支援すべく、社員一人ひとりが自発的にキャリアプランや能力開発を検討できるよう、各部室・事業所のミッション・職務内容・求められる能力を自由に閲覧できる「Job Description」の導入や、キャリアプランを体系的・多面的に検討できるよう自己申告書を改善し、上司・部下間の面接においてキャリアプランの検討に活用しています。

2017年の従業員一人当たりの研修投資額は275千円であり、D&Iに関する研修・講演会やグローバル人材教育のためのフィリピン短期留学などを充実させたことにより、前年より増額しています。

D&Iに関する研修等の開催

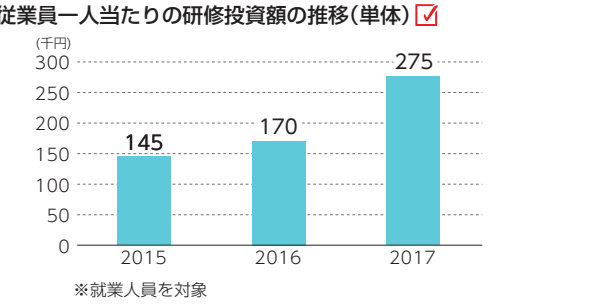
グループ経営理念における企業活動規範の「活力」の体現に向けて、役員以下全社員を対象としたD&I研修を展開しています。各種研修の展開と実際の業務との融合を意識しながら、D&I推進活動に対する正しい理解の

人事施策としての研修実績				
名称	対象者	開催場所	概要	参加人数など
D&I研修	役員	本社	イノベーション創発に必要なフレームワーク・プロセス共有	約300名
	管理職・一般社員	本社・事業所	D&Iについての理解、インクルージョン力やイノベーション力に関するマインド・スキル向上	

女性やシニア世代等の更なる活躍

D&Iや仕事と家庭の両立支援に継続的に取り組み、女性が働きやすく、活躍しやすい環境づくりを進めています。2016年3月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づき、一般事業主行動計画を策定し、取り組んでいます。

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】	
1. 計画期間	2016年4月1日～ 2020年3月31日(4年間)
2. 当社の課題	管理職に占める女性の割合が低い。
3. 目標	女性管理職の人数を2015年度比2倍以上(26人以上)とする
4. 取り組み内容・実施時期	
① 女性社員の育成	
・ 2014年4月～	新たに次世代リーダー育成のための研修を導入し、女性社員を積極的に参加させることで、当該社員のより一層の成長を促す(継続)
・ 2015年5月～	仕事と育児を両立している社員が、研修に積極的に参加できるようプログラムを整える(継続)
② 女性社員の前向きなマインドの醸成	
・ 2015年10月～	ロールモデルとなる人材との交流会(分科会やランチ会)を実施し、女性社員の意識向上を図るとともに、ネットワークを強化する(継続)
・ 2015年11月～	社内外で活躍する役員等の講演会を開催し、女性社員の視野を広げ、視座を高める(継続)
③ 柔軟な働き方の検討	
・ 2016年6月～	男女を問わず全社員が活躍できるよう、両立支援制度の拡充を図る
④ 活躍しやすい職場風土の醸成	
・ 2015年12月～	管理職に対する意識啓発活動(講演会・研修等の開催)を継続的に実施し、女性活躍に関する意識を高める(継続)
・ 2016年2月～	ダイバーシティマネジメントに関し経営トップから継続的なメッセージを発信し、全社員がダイバーシティの重要性について理解を深める(継続)



促進、D&Iを活かした組織のインクルージョン力、イノベーション力の向上を図っていきます。



D&I研修の様子

また、これらの取り組みが認められ、えるぼし(女性活躍推進マーク)の最高評価を取得しています。現在は、「2020年までに女性管理職の人数を2015年度比2倍以上とする」を行動計画の目標に掲げ、更なる取り組みを進めています。